

سقوط اخلاق حرفه‌ای

و

فروپاشی انرون

دکتر یحیی حساس یگانه

خواهد شد. بدین منظور، ابتدا به نیاز به آیین رفتار حرفه‌ای و رعایت آن پرداخته شده و در پی آن، سقوط اخلاق حرفه‌ای در انرون و سقوط اخلاق حرفه‌ای حساب‌رسان انرون مورد بررسی قرار می‌گیرد.

نیاز به آیین رفتار حرفه‌ای

پژوهش‌های انجام شده نشان می‌دهند که وجود سه عامل بنیادی در کنار هم، موجب تشکیل، رشد و گسترش حرفه‌های مختلف در طول تاریخ تمدن بشری بوده و راز ماندگاری آنها شناخته می‌شود. این سه عامل عبارتند از:

- فلسفه، مبانی نظری، اصول و استانداردهای حرفه‌ای،
- تشکل حرفه‌ای فراگیر،
- آیین رفتار حرفه‌ای.

با وجود سه عامل پیشگفته در کنار هم، حرفه به قدرت لازم برای استمرار فعالیت حرفه‌ای دست می‌یابد و ریشه‌ای عمیق در جامعه خواهد داشت و با تغییرات محیطی دستخوش تغییرات شدید نمی‌شود و حذف نخواهد شد.

برای تشریح و تبیین چیستی و چرایی یک حرفه و برای کسب شناخت و تشریح پدیده‌های موجود و پیشبینی پدیده‌های مشابه حرفه‌ای، وجود عامل اول، ضروری است. بنابراین، ایده‌ها و عقاید ظاهراً مستقل و جدا از هم، در یک مجموعه مرتبط و متصل به هم، همچون پیکره یک دانش در قالب تئوری ارائه می‌شود. با مشاهده‌های تجربی، آزمون‌های لازم و استدلال منطقی، پدیده‌ها با تئوری مطرح شده تطبیق داده می‌شود تا قدرت آن سنجیده شود.

فروپاشی شرکتها سقوط حساب‌رسی است

«کدسل»

آغاز سخن

از گذشته‌های نه چندان دور، همواره پس از فروپاشی شرکتها یکی از گروه‌هایی که انگشت اتهام به سوی آنها نشانه رفته حساب‌رسان مستقل بوده‌اند. افزون بر آن، هرگاه تقلب و یا سوء جریانی در شرکتها کشف شده، مسئولیت‌های حرفه‌ای و وسیع حساب‌رسان مستقل مطرح شده و مورد پرسش قرار گرفته است.

در سالهای اخیر، توجه به مسئولیت‌های حرفه‌ای اهمیت بیشتری یافته است. فروپاشی شرکت‌های بزرگ، از قبیل انرون (Enron)، وردکام (World Com)، آدلفی (Adelphi)، سیسکو (Cisco)، لیوسنت (Lucent)، گلوبال کراسینگ (Global Crossing)، سان بیم (Sun Beam)، تیکو (Tyco)، زیراکس (Xerox) و ... که به زیان بسیاری از سرمایه‌گذاران و ذینفعان منجر شد، به تاکید بیش از پیش روی بررسی و بازنگری مسائل حرفه حساب‌رسی به ویژه رعایت اخلاق حرفه‌ای در سطح بین‌المللی انجامیده است. به دنبال فروپاشی انرون و موارد مشابه دیگر، کشورهای سراسر دنیا بسرعت با حوادث مشابه، واکنش بازدارانه نشان دادند. در امریکا به عنوان واکنش سریعی به این فروپاشیها، لایحه ساربنیز آکسلی (Sarbanes-Oxley) در ژوئیه ۲۰۰۲ تصویب شد که (از سال ۲۰۰۴ لازم‌الاجراست) و در ژانویه ۲۰۰۳ گزارشهای هیگس و اسمیت^۱ در بریتانیا برای پیشگیری از موارد مشابه، انتشار یافت. در نوشته پیش رو، فروپاشی انرون از منظر سقوط اخلاق حرفه‌ای بررسی

جانسون (Johnson, 1976) و بلسیتین (Bledstein, 1971) بر این باورند که دستیابی به تئوری، یکی از ویژگیهای اصلی هر فعالیت حرفه‌ای است. هاینز (Hines, 1989, p.8) مدعی است با ادعای دستیابی به پیکره چنین دانشی، یک حرفه می‌تواند ماندگار شود و توسعه یابد.

بررسی فروپاشی این شرکت حاوی نکات حائز اهمیت است که یکی از اساسی‌ترین آنها ضعفهای کنترل داخلی و گزارشگری مالی است که حاصل سقوط اخلاقی درون سازمان و حساسیرسان شرکت است. این پژوهش به روش اسناد کاوی و با مطالعه و بررسی متون موجود توسط نویسنده مقاله انجام شده است.

در سال ۲۰۰۱ فروپاشی انرون سراسر دنیا را بهت زده کرد و نگرانی به حدی بود که انرون زدگی^۳ به مثابه ویروسی مرگبار در سراسر جهان پخش شد و هر شرکت و نهاد سهامداری را آلوده ساخت، سهامداران جزء رانگران کرد و بازارهای مالی را تکان داد. انرون یک شرکت فعال در بخش انرژی بود که کنت لی در هوستون آمریکا آن را تاسیس کرد. این شرکت در سال ۱۹۸۵ با ادغام دو شرکت لوله‌گذاری گاز به وجود آمد و در یک دوره ۱۶ ساله از واحدی نسبتاً کوچک به یک شرکت بزرگ انرژی در سطح بین‌المللی تبدیل شد.

موفقیت انرون پدیده شگفت‌انگیزی بود. در سال ۱۹۹۸ این شرکت در ۸ شاخه، از جمله خدمات انرژی و سرمایه‌گذاری فعال بود. در سال ۲۰۰۰ درآمدهای شرکت بیش از ۱۰۰ میلیارد دلار بود و ارزش بازار آن در بورس اوراق بهادار به بیش از ۶۰ میلیارد دلار رسیده بود. قبل از فروپاشی، انرون از شرکتی فعال در بخش انرژی به شرکتی فعال در تجارت انرژی و ابزارهای مالی بسیار برجسته تبدیل شد که مشتقات مالی و همچنین قراردادهای انرژی را معامله می‌کرد و در کنار آن لوله‌گذاری گاز را اداره می‌نمود. در انرون موفقیت به حدی بود که عبارت توصیفی روی در ورودی دفتر مرکزی در هوستون در اوایل سال ۲۰۰۱، از «شرکت برجسته انرژی دنیا»، به «شرکت برجسته دنیا»، تغییر پیدا کرد.

سقوط اخلاق حرفه‌ای درون سازمانی در شرکت انرون

مشکلات اخلاق حرفه‌ای درون سازمانی این شرکت، بدان معنا بود که افراد مسئول شرکت با شخصیت ضعیف خود نداشتن استانداردهای اخلاقی مناسب، جو فرهنگی و اخلاقی خاصی را در درون شرکت رواج دادند که در آن پنهانکاری، قانون شکنی و رفتار تقلب آمیز سکه رایج شده و یا حداقل نادیده گرفته می‌شد. در برخی از موارد مدیران ارشد شرکت انگیزه‌هایی را ایجاد کردند که بر اساس آن، کارکنان به بهای لطمه زدن به استانداردها و معیارهای اخلاقی و اهداف استراتژیک شرکت، و سهامداران آن، به دنبال منافع شخصی

در شرکت انرون ارزشیابی عملکرد

بر اساس ارزشهای مقرر شده

احترام

صداقت

برقراری ارتباط با دیگران

و برتری بود

لکن کارکنان خیلی زود دریافتند

که تنها دو معیار واقعی برای عملکرد آنها وجود

دارد

مقدار سودی که می‌توانند ایجاد کنند

و تملق و چاپلوسی مدیران و سرپرستان

بدون وجود عامل اول، روشها و رویه‌های مورد استفاده، به قواعدی تبدیل می‌شوند که بیشتر بنابر عادت و سنت از آنها پیروی می‌شود تا پذیرش منطقی. همچنین بدون این عامل بنیادی، مشکل می‌توان بر مسائل حل و فصل نشده کنونی و آینده حرفه‌ای، فائق شد و برای آنها راهکارهای مناسب ارائه کرد.

صرف نظر از ضرورت وجودی عوامل اول و دوم، که از حوصله این مقاله مختصر خارج است و فرصت دیگری را می‌طلبد، عامل سوم یا آیین رفتار حرفه‌ای و پایبندی به آن، عامل بنیادی بسیار با اهمیتی است که دوام و بقای حرفه‌ای سخت به آن وابسته است و جامعه بیشتر به این عامل توجه ویژه دارد. بنابراین بررسی مورد انرون از این منظر مناسب و ضروری به نظر می‌رسد.

فروپاشی انرون

سقوط انرون یکی از بزرگترین فروپاشیهای سده گذشته و سده اخیر است که منشأ اصلاً حات بزرگی در موضوع حاکمیت شرکتی آدر سراسر جهان شده و تاثیر عمیقی بر حرفه حسابرسی داشته است. بنابراین، مورد پژوهی درباره آن سودمند و آموزنده خواهد بود.

خود بودند.

در شرکت انرون، ارزشیابی عملکرد بر اساس ارزشهای مقرر شده، احترام، صداقت، برقراری ارتباط با دیگران و برتری بود. لکن کارکنان خیلی زود دریافتند که تنها دو معیار واقعی برای عملکرد آنها وجود دارد؛ مقدار سودی که می‌توانند ایجاد کنند و تملق و چاپلوسی مدیران و سرپرستان.

در دنیای خارج از شرکت، انرون به مثابه شهروندی قابل اعتماد، بسیار پایبند به اخلاقیات، پرافتخار و مسئول به نظر می‌رسید، ولی متأسفانه نه تنها برای سرمایه‌گذاران بلکه برای کارکنان انرون هم عملکرد اخلاقی شرکت، بسیار دور از تصویری بود که به جهان نشان داده می‌شد و ارزشهای اصلی انرون، چیزی جز فریب، تکبر، پنهانکاری و نفع شخصی صرف نبود.

یکی از ضعفهای اساسی در شرکت انرون، مشکلات اخلاقی و فرهنگی بود که از صدر تا ذیل مسئولان شرکت را فراگرفته بود. تیم مدیریت (هیئت مدیره و مدیرعامل) انرون، متکبر، خودخواه، بلندپرواز و پشت هم‌انداز بودند. حتی برخی عقیده داشتند کنت‌لی (موسس شرکت) بیشتر شبیه رهبر یک فرقه است و کارکنان برای هر حرف او چاپلوسی و تملق می‌کردند و همچون برده از او تبعیت می‌نمودند. هیئت مدیره متشکل از افرادی بود که دارای شخصیت اخلاقی ضعیفی بودند و به انجام کارهای تقلب‌آمیز، تمایل داشتند و این موضوع علت اصلی شکست شرکت انرون بود.

مدیرعامل و مدیر مالی شرکت هر دو حساب‌سازی و حساب‌آرایی می‌کردند. اگر مسئولان رده بالای شرکت نادرست باشند، ممکن است به منافع کوتاهمدت دست یابند؛ دراز مدت موفقیت ناممکن است. این راه درستی برای اداره یک شرکت نیست و سقوط اخلاقی و فرهنگی و افزون بر آن، ضعف اخلاقی اعضای غیرموظف هیئت مدیره را نشان می‌دهد که موجب تضعیف کنترل داخلی شده بود و تشدید سقوط اخلاقی و فرهنگی را به همراه داشت. اینگونه رفتارهای غیر اخلاقی و فرهنگی، به عنوان علائم با اهمیت هشدار دهنده ضعف شدید حاکمیت شرکتی تلقی می‌شوند که ممکن است منجر به شکست و فروپاشی هر شرکتی شود.

قدرت نامحدود مدیرعامل مشکلی بزرگ و از علائم ضعف حاکمیت شرکتی است. در شرکت انرون سمت و وظایف رئیس هیئت مدیره و مدیرعامل برعهده یک فرد بود و مدیرعامل از اختیارات نامحدودی برخوردار بود. افزون بر آن، مدیران غیرموظف فاقد ویژگی استقلال بودند و عملکرد آنها بسیار ضعیف

سرنوشت موسسه حسابرسی

اندر سن نشان داد که

با سقوط اخلاق حرفه‌ای ممکن

است

به منافع کوتاهمدت دست یافت

لکن در درازمدت تمام منافع

حرفه‌ای از دست خواهد رفت

بود. در یک سیستم حاکمیت شرکتی مناسب، مدیران غیرموظف که کار اجرایی در شرکت ندارند از میان افراد شایسته، با دانش و دارای سوابق حرفه‌ای بالا و خوش نام انتخاب می‌شوند. هرچند، این افراد فعالیت اجرایی در شرکت ندارند، لکن به طور تمام وقت در شرکت حضور دارند و به نظارت عملیات می‌پردازند و از اجزای اصلی ساختار کنترل داخلی هستند.

وجود کمیته حسابرسی در شرکتها، از اجزای ضروری کنترل داخلی است. این کمیته که متشکل از اعضای غیرموظف هیئت مدیره است در شرکت انرون وجود داشت، لیکن عملکرد ضعیف مدیران غیرموظف، رویدادهای مالی تقلب‌آمیز را از طریق حسابرسی داخلی آشکار نمی‌کرد. در واقع کمیته حسابرسی، به علت ضعف اخلاقی اعضای آن، کاملاً در انجام وظایف خود ناتوان بود. بین اعضای کمیته حسابرسی انرون تضاد منافع جدی به وجود آمده بود. به عنوان مثال، «وندی گرام» رئیس کمیته حسابرسی بود. همسر وی که سناتور بود از انرون مبالغ‌اهدایی سیاسی قابل توجهی دریافت می‌کرد. لرد ویک‌هام از اعضای کمیته حسابرسی، در همان موقع دارای قرارداد مشاوره‌ای با انرون بود. این کمیته نظارت درستی بر کارهای حساب‌برسان مستقل نداشت و... این نمونه‌ها نشان می‌دهند که افراد دارای مقامهای مسئول که باید کارهای غیر اخلاقی را پیشگیری و افشا می‌ساختند، خود افرادی مستقل نبودند.

شفافیت جزء ضروری یک سیستم صحیح حاکمیت شرکتی است. ضعف اخلاقی و فرهنگی مدیریت و ساختار نامناسب آن، عملکرد مدیران غیرموظف و کنترل‌های داخلی و کمیته حسابرسی،

بی توجهی به ذینفعان و سایر ضعفهای حاکمیت شرکتی در شفافیت و گزارشگری مالی انرون تجلی ویژه ای یافته بود. در انرون، هم عملکرد حسابردان و هم حسابداران مبهم و فریب آمیز بود. حسابداری انرون شفاف و واضح نبود. در سال ۲۰۰۱ پس از آن که مشخص شد گزارشگری مالی انرون نه تنها بی اعتبار است، بلکه فریب آمیز و ساختگی است، اعتماد و اطمینان به شرکت از بین رفت. موارد مختلف تحریف و دستکاری صورتهای مالی در انرون فراوان بود. به عنوان مثال این شرکت، منافع یک فعالیت مشترک با شرکت **بلاک بوستر ویدئو (Blockbuster Video)** را که هرگز تحقق پیدا نکرد، شناسایی و در صورتهای مالی منعکس کرد. در اقدام دیگری در بین سالهای ۱۹۹۷ تا ۲۰۰۰ به حساب آرای و حساب سازی برای تحریف سود و اصلاح سود هر سهم (EPS) دست زد. این تحریف با حذف سه مورد بدهی و متقابلاً هزینه های ذیربط، صورت گرفت. توجه زیاد به سود هر سهم عاملی برای این انحطاط بود که در یک سیستم حاکمیت شرکتی ضعیف فرصت بروز پیدا کرده بود. هر چند توجه بازار سرمایه به سود هر سهم یکی از انگیزه های مدیران برای هموارسازی و مدیریت سود و دستکاری اقلام صورتهای مالی است، لیکن این موضوع در مورد انرون با شدت و حدت بیشتری مطرح بود. در شرایط ضعف حاکمیت شرکتی، در انرون، انگیزه و فرصت دستکاری سود و تحریف صورتهای مالی بسیار گسترده بود. نه تنها برای مناسب نشان دادن سود هر سهم، سود دستکاری می شد بلکه بررسیهای بعدی نشان داد که مدیران انرون با ایجاد چند سازمان خارج از ترازنامه مبالغ زیادی بدهی را از صورتهای مالی حذف کرده اند. این عمل نمونه روشنی از مدیریت فریب آمیز، از پیش برنامه ریزی شده و غیر اخلاقی است که در بستر سیستم ضعیف حاکمیت شرکتی فرصت رشد یافته است.

مشکلات اخلاق حرفه ای حسابردان انرون

در اینجا این سؤال مطرح می شود که چرا حسابردان مستقل انرون اجازه دادند که چنین اقدامهایی صورت گیرد؟ آنها باید از این اقدامها آگاه بوده باشند. مشکل چه بود؟ پاسخ روشن است؛ سقوط اخلاق حرفه ای.

سالها موسسه حسابردی اندرسن به طور همزمان خدمات مشاوره مدیریت و حسابردی مستقل را به شرکت انرون ارائه می کرد. در اکثر موارد حق الزحمه قراردادهای مشاوره بسیار بیشتر از حق الزحمه حسابردی مستقل بود. به عنوان مثال این موسسه در

سال ۲۰۰۰، مبلغ ۲۷ میلیون دلار برای خدمات مشاوره ای و مبلغ ۲۵ میلیون دلار برای حسابردی صورتهای مالی انرون دریافت کرده بود. کمیته حسابردی، نظارتی بر حسابردی مستقل شرکت نداشت. موسسه حسابردی اندرسن به مدد مدیریت ارشد شرکت به عنوان حسابردی انتخاب شده بود. تضاد منافع، یک مشکل همیشگی در حرفه حسابردی است. انتخاب حسابردان توسط سهامداران شرکت اغلب با انتصاب ذهنی مدیریت ارشد و روسای شرکت جایگزین می شود. بنابراین موسسه حسابردی اندرسن به مدیریت ارشد شرکت مدیون بود. افزون بر آن، تضاد منافع ناشی از ارائه همزمان خدمات مشاوره و حسابردی مستقل وجود داشت. اینگونه روابط، می تواند قضاوت حسابردی مستقل را به مخاطره بیندازد و عملکرد حسابردی را مبهم سازد. چنین تضاد منافی به عملکرد حاکمیت شرکتی تجاوز می کند و در نتیجه، به منافع گروه کثیری از ذینفعان و جامعه لطمه می زند.

مورد انرون، اولین مشکل موسسه حسابردی اندرسن نبود. این موسسه قبلاً نیز مواردی از ضعف و سقوط اخلاق حرفه ای را در پیشینه خود داشت. به عنوان مثال، این موسسه به دنبال مشکلات حسابردی چند شرکت از جمله **وست منجمنت اند دیس کاور (Waste Management and Discovery)** و **سان بیم (Sun Beam)** میلیون ها دلار خسارت پرداخته بود. پیش از فروپاشی انرون، از سال ۱۹۹۷ تا سال ۲۰۰۰، کاهش و یا افزایش غیر معقول سود و بدهیها و موارد مشابه، که موسسه حسابردی اندرسن هیچ پاسخ قانع کننده ای برای آنها نداشت، موجب انجام تحقیقی توسط **کمیسیون بورس اوراق بهادار** در مورد کار حسابردی اندرسن، یعنی حسابردان انرون شده بود.

در ژانویه ۲۰۰۲، موسسه اندرسن مدیر مسئول حسابردی انرون، دیوید دونگان را اخراج کرد، به این بهانه که او حتی بعد از این که کمیسیون بورس اوراق بهادار موسسه حسابردی اندرسن را به عنوان بخشی از تحقیق خود در مورد انرون فراخواند، دستور داده بود که اسناد را معدوم سازند. اما دیوید دونگان بعداً توضیح داد که او به تنهایی عمل نکرده و با دفتر مرکزی موسسه حسابردی در تماس دائم بوده است. افزون بر آن، مدیران شرکت انرون دستور داده بودند که تعداد زیادی از اسناد مربوط به بدهیهای مالی شرکت را معدوم کنند. اسناد انرون نه تنها در دفتر مرکزی شرکت در هوستون امریکا، بلکه در لندن نیز نابود شدند.

در دسامبر ۲۰۰۱ جوزف برادینو مدیر عامل اندرسن، اذعان کرد که



این سنئوال مطرح می شود که چرا حسابرسان مستقل انرون اجازه دادند که چنین اقدامهایی صورت گیرد آنها باید از این اقدامها آگاه بوده باشند مشکل چه بود پاسخ روشن است سقوط اخلاق حرفه ای

حسابرسان ما، در مورد تلفیق یکی از سازمانهای خارج از ترازنامه که توسط انرون ایجاد شده بود قضاوت نادرستی کرده اند. در ۱۵ ژوئن ۲۰۰۲ موسسه حسابرسی اندرسن در قصور در انجام کار، نابود کردن شواهد، کارشکنی در قضاوت و... مجرم شناخته شده و محکوم شد و از جرگه موسسات حسابرسی حذف گردید. از نظر غیر حرفه ای ها، به سختی می توان قبول کرد که یک موسسه (در مقایسه با شخص حقیقی) مجرم شناخته شود، با این همه این باور در حرفه ها و به ویژه در حرفه حسابرسی وجود دارد که موسسات حسابرسی همانند اشخاص ممکن است رفتار غیر اخلاقی انجام دهند. چنین روشی مسئولیت اجتماعی موسسات حسابرسی را یک تعهد اخلاقی و انسانی می سازد، چون موسسات حرفه ای به مفهوم اخلاقی با انسانها یکسان هستند. سقوط انرون بزرگترین فروپاشی شرکتها و سقوط اندرسن بارزترین نمونه حذف یک موسسه حسابرسی از صحنه حرفه ای بود.

پایان سخن

دیدیم که پس از فروپاشی شرکتهای بزرگ، حسابرسان مستقل و مسئولیتهای حرفه ای آنها و به ویژه رعایت اخلاق حرفه ای، موضوع مطرح در سطح بین المللی شده است. بررسی فروپاشی انرون حاوی نکات بااهمیتی بود که یکی از اساسی ترین آنها، ضعف کنترلهای داخلی و گزارشگری فریب آمیز است که حاصل سقوط اخلاقی در انرون و در حسابرسان آن شرکت بود. بررسی فروپاشی این شرکت بزرگ بین المللی، حاکی از آن بود که تضاد منافع درون شرکت و حسابرسان، ارائه همزمان خدمات حسابرسی مستقل و خدمات مشاوره مدیریت، موجب سقوط اخلاق حرفه ای حسابرسان و از دلایل اساسی فروپاشی شرکت مذکور بود. و سرانجام این که، سرنوشت موسسه حسابرسی اندرسن نشان داد که با سقوط اخلاق حرفه ای ممکن است به منافع کوتاهمدت دست یافت، لکن در درازمدت تمام منافع حرفه ای از دست خواهد رفت. شواهد اخیر حکایت از آن دارد که: "فروپاشی شرکتها فروپاشی حسابرسی است" این گونه مباد.

فروپاشی انرون موجب شد به عنوان واکنشی سریع، لایحه سارینیز آکسلی (ژوئیه ۲۰۰۲) در امریکا تصویب شود که براساس مفاد آن نظارت بر حاکمیت شرکتی و حرفه حسابرسی پیچیده تر و سختگیرانه تر شود. این لایحه کار مشاوره ای را که موسسات حسابرسی مجازند برای صاحبکاران انجام دهند محدود می سازد. افزون بر آن، لایحه مذکور، حوزه های مسئولیت جدیدی بر مسئولیتهای حسابرسان افزود. بدین معنی که براساس مفاد بخش ۴۰۴ قانون مذکور، شرکتهای فهرست شده در بورس اوراق بهادار نیویورک ملزم شده اند در گزارشهای سالانه، گزارش جداگانه ای درباره ارزیابی اثربخشی کنترلهای داخلی شرکت ارائه کنند. همچنین، حسابرسان مستقل باید ارزیابی هیئت مدیره شرکت از



1- Higgs Report and the Smith Report

2- Corporate governance

3- Enronitis

۴- ارائه همزمان خدمات مذکور براساس آیین رفتار حرفه‌ای جامعه حسابداران رسمی ایران منع شده است.

5- Securities and Exchange Commission (SEC)

منابع:

- Cadbury, A., **Corporate Governance and Chairmanship: A Personal View**, Oxford University Press, Oxford, 2002
- Economist, **Investor Self-Protection**, 28 November 2002
- Farrar, J.H. and Hannigan, B.M., **Farrar's Company Law**, 4th ed, Butterworths, London, 1998
- Fox, L., **Enron, The Rise and Fall**, John Wiley & Sons, Hoboken, NJ.: 2003
- Higgs Report, **the Review of the Role and Effectiveness of Non-executive Directors**, Department of trade and Industry, London, January 2003
- International Federation of Accountants, **Enterprise Governance Getting the Balance Right**, Professional Accountants in Business Committee (PAIB) , New York, 2004
- Jill & Airs Solomon, **Corporate Governance and Accountability**, John Wiley & Sons, London, 2004
- Kedsle, M.J.M., Firm Foundation, **The Development of Professional Accounting**, Scotland 1850-1900, University of Hull Press, 1990
- KPMG, **International Survey of Corporate Sustainability Reporting**, KPMG, Amsterdam, 2002
- Maitland, A., **Importance of Training the NEDs**, Financial Times, 7 July, 2003
- Shorth, Hull, A. and Wright. M., **Corporate Governance, Accountability, And Enterprise, Corporate Governance: An International Review**, 693, 1998
- Tricker, R.I., **Corporate Governance: Practices, Procedures and Power in British Companies and Their Boards of Directors**, Gower Press, Aldershot, UK, 1984

شرایط اعطای تسهیلات اعتباری به طرح‌های

گسترش کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات

به منظور فراهم آوردن تمهیدات لازم برای گسترش فناوری اطلاعات و ارتباطات در تأمین نیازهای عملیاتی و اطلاعاتی بنگاه‌های اقتصادی فعال در بخش معدن و صنایع معدنی کشور، سازمان توسعه و نوسازی معادن ایران آماده ارائه تسهیلات اعتباری با نرخهای ترجیحی به اشخاص حقیقی و حقوقی بخشهای خصوصی و تعاونی با شرایط زیر است:

- ۱- تأمین حداقل ۲۵ درصد سرمایه مورد نیاز از طرف متقاضی تسهیلات،
- ۲- توجیه پذیری فنی - اقتصادی طرح،
- ۳- نو و برتر بودن فناوریهای انتخابی طرح،
- ۴- داشتن امکانات لازم و ساختار سازمانی مناسب برای بهره‌گیری از فناوری اطلاعات و ارتباطات،
- ۵- همسویی طرح در جهت استقرار سیستمها برای کسب مزیت‌های رقابتی بخش معدن کشور،
- ۶- درخواستهایی که در قالب طرحهای جامع و یا سندهای راهبردی فناوری اطلاعات و ارتباطات قرار داشته باشند در اولویت قرار دارند،
- ۷- داشتن توانایی ارائه وثیقه‌های مورد نیاز،
- ۸- اولویتهای موضوعی مورد نظر برای پذیرش درخواستها به ترتیب عبارتند از:
 - طرحهای تولید محتوا؛ این طرحها شامل تهیه طرح جامع فناوری اطلاعات و ارتباطات، ایجاد بانکهای اطلاعاتی پایه به صورت دینامیک، پایگاههای اطلاع رسانی و خدمات مشاوره‌ای مرتبط است.
 - طرحهای مطالعات و ایجاد سیستم: این طرحها شامل استقرار نظامهای بهبود کیفیت (مدیریت، خدمات، کالا)، سیستمهای اطلاعات مدیریت و سیستمهای جامع و یکپارچه (CRM-ERP-MIS و...) ارتقا و به روز رسانی سیستمها (BPR و...) است.
 - طرحهای زیر ساخت: شامل طرحهای سخت افزاری شبکه‌های رایانه‌ای، و ارتباط یا شبکه‌های جهانی؛ این طرحها در سطح محدود بر اساس نیازهای ایجاد شده در محیط شبکه پذیرفته می‌شود؛ لازم به ذکر است خرید رایانه، چاپگر، اسکنر و سایر تجهیزات جانبی جزء طرحهای زیر ساخت محسوب نمی‌شود.
 - طرحهای کنترل و ابزار دقیق: شامل طرحهای اتوماسیون خطوط تولید، طرحهای مکانیزه تعمیرات پیشگیرانه (PM)، ایجاد مرکز اسناد فنی الکترونیکی. متقاضیان دریافت تسهیلات می‌توانند درخواستهای خود را برای مدیریت توسعه همکاری با بخش خصوصی سازمان توسعه و نوسازی معادن و صنایع ایران به نشانی: تهران، خیابان شهید سیهید قره‌نی، کمی بالاتر از میدان فردوسی، ساختمان شماره ۴۳ و یا از طریق شماره ۸۸۲۶۳۸۹ و یا نشانی رایانه‌ای Psimidro.org/Ec مراجعه و یا از طریق تلفنهای مستقیم به شماره‌های ۸۸۴۶۸۸۴ و ۸۸۲۶۱۵۲ و یا تلفنهای سازمان به شماره‌های ۸۸۲۹۱۸۱-۹ داخلی ۲۲۲، ۲۷۹ و ۲۹۶ با مدیریت مربوط تماس بگیرند.